



**PUTUSAN**

**Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/ 2014**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**MAHKAMAH AGUNG**

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara :

**PT. ORIENTAL CERAMIC INDONESIA**, berkedudukan di Jalan Inti III Blok C6 No.12A, Kawasan Hyundai Sukaresmi, Cikarang Selatan – Bekasi, yang diwakili oleh Presiden Direktur PT. Oriental Ceramic Indonesia, berkedudukan di Jalan Inti III Blok C6 No.12A, Kawasan Hyundai Sukaresmi, Cikarang Selatan – Bekasi, dalam hal ini memberi kuasa kepada 1. Priyo Jatmiko, S.H., M.H. 2. Mahardi Andrianata, S.H., dan 3. Ibrahim Aziz, S.H., para Advokat, berkantor di Jalan Jatimulya Raya Blok D No.8, Bekasi Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 Oktober 2013, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat/  
*Pengusaha* ;

**melawan**

**HERNA LESMAMANA SARI**, bertempat tinggal di Kampung Serang Kongs RT.012 RW.006, Desa/Kelurahan Sukadami, Kecamatan Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat/Pekerja ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

1. Bahwa undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Hal mana berdasarkan Pasal 1 angka 17 Undang-undang No. 2 Tahun 2004, menyatakan : "Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial".

Pasal 1 angka 1:

Hal. 1 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

"Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau Gabungan Pengusaha dengan Pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan;

2. Bahwa perkara ini adalah Perselisihan Hak yaitu perkara Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
3. Bahwa pada saat proses perselisihan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat ;
4. Bahwa berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004 Pasal 86 yang menyatakan : dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan;
5. Bahwa sesuai mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Perselisihan Status Hubungan Kerja ini telah menempuh perundingan bipartite. Hasilnya perundingan bipartite tersebut pada intinya telah gagal dan untuk selanjutnya ditempuh upaya penyelesaian melalui Mediator pada Dinas tenaga kerja Kab. Bekasi;
6. Dalam hal mana tidak tercapai kesepakatan terhadap anjuran Mediator, pihak yang tidak puas dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1 A. Bandung Jln. Soekarno Hatta No.584. Bahwa dengan demikian gugatan ini telah memenuhi kewenangan relative dan absolute sebagaimana disyaratkan oleh Undang-undang;

## **B. DALAM PROVISI :**

1. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan: "Sebelum putusan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya " ;
2. Bahwa sesuai Pasal 155 ayat 2 (dua) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tuntutan PENGGUGAT akan upah proses Penyelesaian adalah sah menurut hukum ;

Hal. 2 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Berdasarkan Point ke 2 dalam provisi, Tegugat diwajibkan membayar kepada Penggugat upah proses sejak diterimanya Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial sebagai berikut sebesar:  
Juni 2013 sampai November 2013 = 6 bulan  
Rp.2.302.300,00- X 6 bulan= Rp 13.813.800,- (tiga belas juta delapan ratus tiga belas ribu delapan ratus rupiah) ;
4. Bahwa penggugat juga masih memiliki hak cuti sebanyak 10 (sepuluh ) hari, maka TERGUGAT harus membayar hak cuti kepada Penggugat sebesar 10 (sepuluh) hari x Rp. 109.633,- = Rp. 1.096.633,- (satu juta sembilan puluh enam ribu enam ratus tiga puluh tiga rupiah) ;
5. Bahwa Tegugat melakukan skorsing sesuai dengan nomor 019/OCI/HRD/VIII/2012 kepada penggugat, dan berdasarkan Undang- Undang No 13 tahun 2003 Pasal 155 ayat 3 (tiga) Penggugat berhak menerima upah selama skorsing dari bulan September 2012 sampai dengan Mei 2013 sebesar Rp. 1.715.0000 x 9 (sembilan) bulan = Rp. 15. 750.000,- ( lima belas juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) ;
6. Bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I, No.PER.04/MEN/1994, Penggugat berhak atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2013 sebesar Rp. 2.302.300,- ( dua juta tiga ratus dua tibu tiga ratus rupiah) ;
7. Bahwa, mengingat hingga gugatan ini diajukan Tegugat tidak membayarkan upah dan hak-hak lain Penggugat. Hal ini berkesesuaian /dengan isi dan ketentuan Pasal 96 ayat (1) dan (2) Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni:
  - (1) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Pimpinan Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan ;
  - (2) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua;
8. Bahwa untuk menjamin secara yuridis dapat terlaksananya putusan perkara a quo apabila putusan perkara ini dikabulkan oleh ketua/Majelis Hakim, maka Penggugat memohon agar dapat dilaksanakan sita jaminan (conservatoir beslag) berupa kendaraan roda empat, 1 buah unit mobil Suzuki APV warna silver dengan plat nomor polisi B 1115 FK K, Avanza warna putih dengan

Hal. 3 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

plat nomor polisi B 1158 FKD dan sedan warna silver dengan plat nomor polisi B 1694 FEN ;

9. Bahwa gugatan ini didasarkan atas alat - alat bukti sebagaimana dimaksud Pasal 180 (1) HIR sehingga putusan dalam perkara ini dapat dinyatakan bisa dijalankan lebih dahulu (putusan serta merta) meskipun ada upaya hukum verzet maupun kasasi (Uit Voerbar bij Voorraad) ;

## C. DUDUK PERKARA :

Adapun yang menjadi dasar serta alasan diajukannya gugatan ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan Tergugat yang telah bekerja mulai tanggal 03 April 2006 ;
2. Bahwa Penggugat bekerja di tempat Tergugat bekerja pada bagian PZT Element dengan jabatan Operator ;
3. Bahwa Tergugat dengan Penggugat melakukan perjanjian kerja sebagai berikut:
  1. Perjanjian kerja ke pertama dari tanggal 03 April 2006 mengenai masa percobaan selama satu (1) tahun ;
  2. Perjanjian kerja ke dua dari tanggal 3 April 2007 sampai dengan 2 April 2008 mengenai perpanjangan masa percobaan selama satu (1) tahun ;
  3. Perjanjian kerja berikutnya dari tanggal 02 April 2008 sampai dengan 02 April 2009 ;
  4. Perjanjian kerja berikutnya dari tanggal 04 Mei 2009 sampai dengan 03 Mei 2011
  5. Perjanjian kerja selanjutnya dari tanggal 01 Juni 2011 sampai dengan 30 Mei 2012
  6. Perjanjian kerja berikutnya dari tanggal 01 Juni 2012 sampai dengan 31 Mei 2013 Penggugat menolak perjanjian kerja tersebut;
4. Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 57 ayat (2) yang menyatakan : "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu ;
5. Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 59 ayat 2, 4, 5 ,6, 7 yang menyatakan:
  - (2). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
  - (4). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya

Hal. 4 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

- (5). Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (6). Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- (7). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu ;
6. Bahwa berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004 Pasal 86 yang menyatakan : dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan ;
7. Bahwa Penggugat pada saat bekerja di tempat Tergugat mendapatkan hak dengan rincian sebagai berikut:
  - Gaji Pokok : Rp.1.715.000,-
  - Tunjangan insentif : Rp. 40.000,-
  - Tunjangan : Rp.9.000,-/hari x25 Rp.225.000,-
  - Transportasi
  - Tunjangan makan : Rp.5.000,-/harix25 Rp.125.000,-
8. Bahwa pada tanggal 17 Juli 2012 Tergugat memanggil Penggugat untuk melakukan perpanjangan kontrak kerja selama 1 (satu) tahun ;
9. Bahwa Penggugat menolak perpanjangan kontrak kerja selama 1 (satu ) tahun yang ditawarkan oleh Tergugat, dikarenakan Penggugat meminta untuk dijadikan Pekerja Tetap di tempat Tergugat ;
10. Bahwa pada tanggal 18 Juli 2012 Penggugat mengirimkan surat kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi perihal tentang pengaduan ketenagakerjaan ;
11. Bahwa perselisihan hubungan Status kerja antara Penggugat dengan Tergugat mulai terjadi pada tanggal 18 Juli 2012 pada saat Penggugat

Hal. 5 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

mengirimkan surat pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi perihal tentang pengaduan ketenagakerjaan ;

12. Bahwa pada tanggal 24 Juli, Penggugat mendapatkan surat panggilan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi Bagian HI-Syaker dengan nomor surat : 565/1525/HI- Syaker/VII/2012 sifat segera untuk hadir pada hari Kamis tanggal 02 Agustus 2012 jam 11.00 WIB untuk menyelesaikan perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat;
13. Bahwa pada tanggal 31 juli 2012 terjadi perundingan bipartite antara Penggugat dengan Tergugat untuk membahas status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat ;
14. Bahwa perundingan bipartite tanggal 31 Juli 2012 baik Penggugat dan Tergugat tetap pada pendiriannya masing-masing dan tidak ada kesepakatan (deadlock) ;
15. Bahwa pada tanggal 02 Agustus 2012 sesuai dengan panggilan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi Bagian HI-Syaker dengan nomor surat 565/1525/HI-Syaker/VII/2012 terjadi perundingan bipartite yang ke 2 (dua) antara Penggugat dengan Tergugat yang menghasilkan tidak ada kesepakatan dan perundingan bipartite akan dilanjutkan tanggal 07 Agustus 2012 ;
16. Bahwa pada perundingan bipartite tanggal 07 Agustus 2012 Tergugat dan Penggugat tetap pada pendiriannya masing-masing dan bersepakat akan ditempuh jalur mediasi pada tanggal 13 Agustus 2013 sesuai undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPI) ;
17. Bahwa pada tanggal 13 Agustus 2013 telah terjadi sidang mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi antara Penggugat dengan Tergugat. Namun tidak menghasilkan kesepakatan atau titik temu, dan sidang mediasi dilanjutkan pada tanggal 30 Agustus 2012 ;
18. Bahwa pada tanggal 28 Agustus Penggugat sedang bekerja di tempat Tergugat dipanggil oleh supervisor untuk menghadap personalia dan setelah ditemui personalia Tergugat memberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat yang diwakili oleh personalia dengan nomor surat : 019/OCI/HRD/VI11/2012 yang isinya " melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat terhitung sejak tanggal 07 Agustus 2012 dan selama proses Pemutusan Hubungan Kerja belum memperoleh kekuatan hukum tetap, Tergugat akan melakukan skorsing terhadap Penggugat terhitung sejak tanggal 29 Agustus 2012 ;

Hal. 6 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19. Bahwa pada sidang mediasi tanggal 30 Agustus 2012 Tergugat dan Penggugat bersepakat menunggu anjuran dari pihak mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi ;

20. Bahwa pada tanggal 7 November 2012 dinas tenaga kerja Kabupaten Bekasi mengeluarkan anjuran yang bernomor nomor 567/5153/HI-Syaker/XI/2012 yang berisi:

1. "Agar Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengusaha PT. ORIENTAL CERAMIC INDONESIA terhadap sdri HERNA LESMANA SARI dapat dilakukan terhitung akhir bulan Oktober 2012 dengan memberikan kompensasi berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) ketentuan Pasal 156 ayat (2). Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) undang-undang nomor 13 tahun 2003, kekurangan upah bulan Februari 2012 sampai dengan bulan agustus 2012 dan THR keagamaan tahun 2012 dengan perincian sebagai berikut:

Uang Pesangon	2x7x Rp. 1.715.000	Rp. 24.010.000,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	3x Rp. 1.715.000	Rp. 5.145.000,-
Uang Penggantian Hak: Uang penggantian Perumahan Dan pengobatan serta perawatan	15 %x Rp. 29.115.000	Rp. 4.373.250,-
Sisa cuti yang belum gugur	10/21x Rp. 1.715.000	Rp. 816.666.-
Upah bulan Juli, agustus, September, oktober 2012	4x Rp. 1.715.000	Rp. 6.860.000,-

2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini ;

21. Bahwa hingga gugatan ini diajukan, Tergugat terbukti tidak ada itikad baik dengan merubah dan mengangkat Penggugat dari PKWT menjadi PKWTT; Bahwa berdasarkan undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 52 yang menyatakan :

Ayat 1 : Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- Kesepakatan kedua belah pihak ;
- Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum ;
- Adanya pekerjaan yang diperjanjikan ; dan

Hal. 7 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Ayat 2: Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) dapat dibatalkan;

Ayat 3: Perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (c) dan (d) batal demi hukum;

Bahwa perjanjian kerja antara Tergugat dengan para Penggugat sangatlah bertentangan dengan undang-undang atau hukum yang berlaku dimana jenis usaha produksi Tergugat yang bersifat terus menerus;

22. Bahwa Perusahaan Tergugat adalah Perusahaan komponen elektronik dan Penggugat bekerja di bagian proses produksi sehingga tidak dibenarkan diadakannya perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam UU. No. 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat 2 dan 7, Keputusan Menteri No. 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 15 ayat 4, Keputusan Menteri No. 233 Tahun 2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan terus menerus Pasal 3 huruf k sehingga perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan Tergugat Batal Demi Hukum ;

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 menyatakan:

Ayat 2: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

Ayat 7: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

Keputusan Menteri No. 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 15 ayat 4, menyatakan: "dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut";

Keputusan Menteri No. 233 Tahun 2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan terus menerus Pasal 3 huruf k, menyatakan:"Pekerjaan-

Hal. 8 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan terus pemeliharaan/perbaikan alat produksi " ;

23. Bahwa tindakan Tergugat melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 ayat 2 dan 3 yang menyatakan:

Ayat 2 : Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;

Ayat 3 : Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;

24. Bahwa Tergugat juga melakukan pelanggaran berdasarkan Pasal 155 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

Ayat (1): "Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum." ;

Ayat (2): "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya";

25. Bahwa selama Penggugat mengajukan permasalahan Status Hubungan Kerja yang mengakibatkan PHK dan melakukan upaya penyelesaian melalui lembaga sesuai dengan ketentuan UU No.2 Tahun 2004, Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya membayar upah kepada Penggugat, dengan demikian Tergugat telah dengan nyata melanggar ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat 2 ( dua ) yang menyatakan : "Sebelum putusan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya" dan Pasal 155 ayat (3) yang menyatakan : "Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah serta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh" ;

Hal. 9 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

26. Bahwa berdasarkan poin 25 Tergugat diwajibkan membayar upah selama proses perselisihan hubungan industrial sebesar  
Juni 2013 sampai November 2013 = 6 bulan  
Rp.2.302.300,00-X 6 bulan = Rp 13.813.800,- (tiga belas juta delapan ratus tiga belas ribu delapan ratus rupiah) ;
27. Bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 155 ayat (3) menyatakan : "Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah serta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh ". Maka Penggugat berhak mendapatkan upah selama skorsing sebesar Rp. 1.715.0000 x 9 (sembilan ) bulan = Rp. 15.750.000,- (lima belas juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) ;
28. Bahwa Penggugat selama bekerja di tempat Penggugat masih memiliki hak cuti sebanyak 10 (sepuluh) hari, maka Penggugat berhak uang cuti sebesar 10 (sepuluh) hari x Rp. 109.633,- = Rp. 1.096.933,- (satu juta sembilan puluh enam ribu enam ratus tiga puluh tiga rupiah) ;
29. Bahwa untuk menjaga kemungkinan Tergugat ingkar dan tidak melaksanakan Putusan a quo apabila gugatan Penggugat dikabulkan, maka Penggugat mohon kepada yang mulia Majelis Hakim yang mengadili perkara ini untuk membebaskan kepada pihak Tergugat berupa uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.100.000,- setiap hari keterlambatan Tergugat untuk membayar gaji, ganti rugi dan kompensasi yang Penggugat tuntutan sebagai terurai dalam posita dan petitum gugatan a quo;
30. Bahwa untuk menjamin secara yuridis dapat terlaksananya putusan perkara a quo apabila putusan perkara ini dikabulkan oleh ketua/Majelis Hakim, maka Penggugat memohon agar dapat dilaksanakan sita jaminan (conservatoir beslaq) atas harta kekayaan Tergugat, berupa kendaraan roda empat, 1 buah unit mobil Suzuki APV warna silver dengan plat nomor polisi B 1115 FKK, Avanza warna putih dengan plat nomor polisi B 1158 FKD dan sedan warna silver dengan plat nomor polisi B 1694 FEN ;
31. Bahwa gugatan ini Penggugat diajukan berdasar atas bukti-bukti autentik yang memenuhi syarat Pasal 180 HIR oleh karena itu Penggugat memohon agar putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu sekalipun adanya verset, banding/kasasi ataupun upaya hukum lainnya/uit voerbaar bij voorraad;

Hal. 10 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung agar memberikan putusan sebagai berikut:

## DALAM PROVISI :

1. Menerima dan mengabulkan seluruh tuntutan provisi Penggugat ;
2. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus sebesar Rp 13.813.800,- (tiga belas juta delapan ratus tiga belas ribu delapan ratus rupiah), kepada Penggugat upah proses bulan Juni 2013 sampai dengan bulan November 2013, dan untuk selanjutnya memerintahkan Tergugat tetap diwajibkan membayar upah setiap bulannya kepada Penggugat sampai dengan adanya putusan hukum tetap atas perselisihan ini ;
3. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar hak cuti kepada Penggugat sebesar 10 (sepuluh) hari x Rp. 109.633,- = Rp. 1.096.933,- (satu juta sembilan puluh enam ribu enam ratus tiga puluh tiga rupiah) ;
4. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar upah selama skorsing dari bulan September 2012 sampai dengan Mei 2013 sebesar Rp. 1.715.0000 x 9 (sembilan) bulan = Rp. 15. 750.000,- (lima belas juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) ;
5. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2013 sebesar Rp. 2.302.300,- (dua juta tiga ratus dua ribu tiga ratus rupiah) ;
6. Menyatakan sah dan berharga diletakkanya sita jaminan kendaraan roda empat, 1 buah unit mobil Suzuki APV warna silver dengan plat nomor polisi B 1115 FKK, Avanza warna putih dengan plat nomor polisi B 1158 FKD dan sedan warna silver dengan plat nomor polisi B 1694 FEN ;
7. Menyatakan putusan dalam provisi ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada bantahan, maupun upaya hukum lainnya sampai diperolehnya putusan yang berkekuatan hukum tetap mengenai pokok perkara ;

## DALAM POKOK PERKARA:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan dari Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) Tergugat batal demi hukum, karena bertentangan dengan Undang-undang No 13 tahun 2003 Pasal 59 ayat 2 dan 7, Keputusan Menteri No. 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 15 ayat 4, Keputusan Menteri No. 233 Tahun 2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan terus menerus Pasal 3 huruf k;

Hal. 11 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014

### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) Penggugat berubah Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
  4. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja tidak sah dan Batal demi hukum ;
  5. Menghukum dan memerintahkan Tergugat Untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada jabatan dan posisi semula sejak dibacakannya putusan ini;
  6. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus sebesar Rp 13.813.800,- (tiga belas juta delapan ratus tiga belas ribu delapan ratus rupiah) kepada Penggugat upah proses Bulan Juni 2013 sampai dengan bulan November 2013, dan untuk selanjutnya memerintahkan Tergugat tetap diwajibkan membayar upah setiap bulannya kepada Penggugat sampai dengan adanya putusan hukum tetap atas perselisihan ini ;
  7. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar hak cuti kepada Penggugat sebesar 10 (sepuluh) hari x Rp. 109.633,- = Rp. 1.096.933,- (satu juta sembilan puluh enam ribu enam ratus tiga puluh tiga rupiah) ;
  8. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk- membayar upah selama skorsing dari bulan September 2012 sampai dengan Mei 2013 sebesar Rp. 1.715.0000 x 9 (sembilan) bulan = Rp. 15. 750.000,- (lima belas juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) ;
  9. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2013 sebesar Rp. 2.302.300,- (dua juta tiga ratus dua ribu tiga ratus rupiah) ;
  10. Menyatakan sah dan berharga diletakkanya sita jaminan (conservatoir beslag) atas harta kekayaan Tergugat berupa kendaraan roda empat. 1 buah unit mobil Suzuki APV warna silver dengan plat nomor polisi B 1115 FKK, avanza warna putih dengan plat nomor polisi B 1158 FKD dan sedan warna silver dengan plat nomor polisi B 1694 FEN sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap (inkracht van gewijsde) sampai dengan dilaksanakannya (eksekusi) putusan perkara a quo ;
  11. Menghukum Tergugat untuk mematuhi isi Putusan dalam perkara ini;
  12. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara ;
  13. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu (uit voerbaar bij voorraad) meskipun ada verzet, banding/kasasi dan upaya hukum lainnya;
- Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa perkara ini berpendapat maka mohon keadilan yang seadil-adilnya ;

Hal. 12 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, terhadap gugatan tersebut di atas, Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

## DALAM EKSEPSI

Bahwa tentang bentuk Surat Gugatan dalam HIR maupun RBG, ataupun peraturan hukum keperdataan lainnya, tidaklah diatur secara jelas, namun demikian agar Surat Gugatan memenuhi dan dapat diterima sebagai gugatan, maka haruslah memenuhi syarat formil, maupun syarat materiel. Dalam hal syarat formil tidak dipenuhi, maka gugatan menjadi cacat atau tidak sah, untuk dan oleh karena itu, maka gugatan yang demikian haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*). Sedangkan syarat materiel, sebuah gugatan adalah adanya sengketa atau perselisihan hukum antara Penggugat dan Tergugat;

Apabila kita mencermati Gugatan Penggugat dalam perkara No. : 73/G/2013/ PHI/PN.Bdg., tertanggal 2 Juli 2013, di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls.IA Bandung, dan dikaitkan fakta permulaan yang ada, maka Surat Gugatan Penggugat tersebut mengandung cacat formil maupun materiel, yaitu gugatan penggugat kabur (*obscur libel*), hal ini adalah didasarkan pada :

1. Bahwa hal ini tanpak jelas dalam gugatan pada poin 2 mendalilkan Penggugat menuntut PKWT menjadi PKWTT, sedangkan faktanya hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat didasari oleh perjanjian waktu tertentu dan telah habis masa kerja perjanjian tersebut dan untuk status kerja bukan termasuk ruang lingkup perselisihan hak ;
2. Bahwa dalam gugatan Penggugat antara perihal dengan pokok materi tidak sesuai untuk itu Tergugat berpendapat lebih mengarah pada gugatan perselisihan pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan pasal 1 ayat(4) UU No 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;

## DALAM PROVISI ;

1. Bahwa ditolak dengan tegas seluruh poin dalam provisi gugatan Penggugat,kecuali yang diakui oleh Tergugat ;
2. Bahwa Hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat didasari dengan PKWT, dan sifat pekerjaannya tidak tetap, dan hanya sebagai pendukung (*helper*), sebagaimana pasal 3 ayat (4) KEPMEN 100 Tahun 2004 berbunyi "Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai" ;
3. Bahwa pemutusan hubungan kerja dikarenakan berakhir perjanjian waktu tertentu, untuk upah proses yang diajukan Penggugat tidak berdasar, mengada-ada dan patutlah ditolak ;

Hal. 13 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa Permohonan Sita jaminan yang dimohonkan Penggugat tidak beralasan dan mendasar, karena 1 (satu) buah unit mobil Suzuki APV, warna Silver Nomor Polisi B 1115 FKK, 1 (satu) unit mobil Toyota Avanza warna putih nomer polisi B 1158 FKK dan sedan warna silver nomer Polisi B 1694 FEN bukan milik Tergugat melainkan sewa dengan pihak ketiga ;
5. Bahwa oleh sebab itu Provisi yang diajukan Penggugat patutlah ditolak untuk seluruhnya ;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberi putusan Nomor 73/G/2013/PHI/PN. Bdg, tanggal 9 Oktober 2013 yang amarnya sebagai berikut:

## **DALAM EKSEPSI :**

- Menolak Eksepsi Tergugat ;

## **DALAM PROVISI :**

- Menolak Provisi Penggugat ;

## **DALAM POKOK PERKARA :**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian ;
2. Menyatakan perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat Batal Demi Hukum ;
3. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ( PKWT ) berubah demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ( PKWTT ) ;
4. Memerintahkan Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi semula selambat – lambatnnya dalam waktu 10 hari sejak putusan ini dibacakan dengan 2 ( dua ) kali panggilan secara patut dan tertulis ;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar Penggugat sejumlah uang sebesar Rp. 28.011.666; ( dua puluh delapan juta sebelas ribu enam ratus enam puluh enam ) dengan perincian sebagai berikut :
  1. Upah dari bulan Agustus =  $15 \times \text{Rp } 1.715.000 = \text{Rp } 25.725.000,-$   
2012 s/d Oktober 2013
  2. Sisa cuti 10 hari =  $10/30 \times \text{Rp } 1.715.000; = \text{Rp } 571.666,-$
  3. T H R Tahun 2013 =  $\text{Rp } 1.715.000,-$

Total =  $\text{Rp } 28.011.666,-$

(dua puluh delapan juta sebelas ribu enam ratus enam puluh enam rupiah);
6. Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara sebesar Rp. 319.000,- (tiga ratus sembilan belas ribu rupiah) ;
7. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya.

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah *diucapkan dengan hadirnya*

Hal. 14 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*Tergugat* pada tanggal 9 Oktober 2013, terhadap putusan tersebut, *Tergugat* dengan perantaraan kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 18 Oktober 2013 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 22 Oktober 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 40/Kas/G/2013/PHI/PN.Bdg, yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan mana *disertai* dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut pada tanggal 4 November 2013 ;

Bahwa setelah itu, oleh Penggugat yang pada tanggal 20 November 2013 telah disampaikan salinan memori kasasi dari *Tergugat*, namun tidak diajukan jawaban memori kasasi ;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa alasan-alasan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/*Tergugat* pada pokoknya sebagai berikut :

Bahwa dalil keberatan Pemohon Kasasi terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1 A Bandung :

1. Bahwa Pemohon Kasasi menolak dengan tegas seluruh amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1 A Bandung Nomor : 73/G/2013/PHI/PN.Bdg, tanggal 9 Oktober 2013 yang tidak berdasar dan tidak beralasan hukum tersebut ;

2. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan atas pertimbangan putusan pada hal. 26 paragraf 3 yang berbunyi :

"Menimbang, bahwa terhadap eksepsi *Tergugat* yang menyatakan gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*) Majelis Hakim berpendapat bahwa setelah meneliti dan memeriksa gugatan Penggugat ditemukan fakta hukum bahwa gugatan Penggugat sudah jelas dan terang tentang adanya perselisihan hak yang menimbulkan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dan *Tergugat*, demikian juga antara posita gugatan Penggugat dengan petitum sudah jelas dan tidak ada yang kontradiksi, dengan demikian eksepsi *Tergugat* mengenai gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*) tidak beralasan oleh karenanya harus ditolak" ;

Majelis Hakim yang kami muliakan :

3. Bahwa pertimbangan di atas sangat jelas, bertentangan undang-undang dimana pengertian dari Perselisihan Hak sebagaimana yang diatur Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hak adalah

Hal. 15 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 point 2, perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama ;

Bahwa jelas apabila dipahami pengertian tersebut, perselisihan antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah habis waktu sebagaimana pengertian di atas maka dengan ditandatangani perjanjian kerja waktu tertentu tersebut kedua belah pihak sudah sadar dan memahami tentang hak-hak mereka sebagaimana dalam perjanjian tersebut, baik jangka waktu, upah, pekerjaannya, dan lain-lain ;

Bahwa sedangkan Pemutusan Hubungan Kerja, yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat terhadap Termohon Kasasi/Penggugat terkait dengan perjanjian yang belum ada pada tahun 2012, merupakan perjanjian yang belum ada dan apabila dipahami pemutusan hubungan kerja tersebut putus demi hukum ;

Dalam Pokok Perkara :

4. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan atas pertimbangan putusan pada hal. 26 paragraf 4 yang berbunyi :

"Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mempelajari secara cermat gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat serta jawab menjawab dari para pihak, dapat disimpulkan bahwa perselisihan dalam perkara ini diawali dengan adanya Penggugat menolak perpanjangan kontrak kerja yang ditawarkan oleh Tergugat dikarenakan Penggugat telah beberapa kali melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sehingga Penggugat meminta untuk diangkat sebagai karyawan tetap atau berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, namun hal tersebut ditolak oleh Tergugat yang menyatakan bahwa Penggugat adalah pekerja/buruh yang bekerja pada Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sehingga Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah telah sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan dan hubungan kerja tersebut telah berakhir demi hukum ;

Majelis Hakim yang kami muliakan :

5. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat berpendapat sesuai fakta hukum, Termohon Kasasi/Penggugat telah habis kontraknya atau habis PKWT dan Pemohon Kasasi/Tergugat memanggil Termohon Kasasi/Penggugat untuk memperpanjang PKWT yang telah habis waktu kontraknya ;

Hal. 16 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Menimbang, bahwa setelah menelaah seluruh isi gugatan Penggugat dan jawaban dari Tergugat yang diajukan oleh kedua belah pihak maka persoalan yang paling pokok dan fundamental yang harus dipertimbangkan adalah :

“Apakah status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu (PKWTT) dengan apakah tindak Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat adalah sah menurut hukum?” ;

Majelis Hakim yang kami muliakan :

7. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat berpendapat bahwa dengan berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat maka pemutusan hubungan kerja adalah sah menurut hukum ;
8. Menimbang, bahwa berdasarkan gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat maka Majelis Hakim memandang bahwa petitum/tuntutan pokok perselisihan antara Penggugat dan Tergugat adalah sebagaimana petitum gugatan Penggugat angka 3 (tiga) yang berbunyi menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;

Majelis Hakim yang kami muliakan :

9. Bahwa Pemohon Kasasi berpendapat jenis pekerjaan yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi bersifat *Job Order* sesuai dengan Pasal 59 Ayat 1, 3, 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :
- (1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu ;
- (3) Perjanjian Waktu Kerja Tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui ;
- (4) Perjanjian Kerja Waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun ;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 BAB IV PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru Pasal 8 Ayat 1, 2 dan 3 yang berbunyi :

Hal. 17 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (1) PKWT dapat dilakukan dengan pekerjaan/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan ;
  - (2) PKWT sebagaimana yang dimaksud dalam Ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun ;
  - (3) PKWT sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) tidak dapat dilakukan pembaharuan ;
10. Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-19 dan disamping bukti surat Penggugat juga mengajukan bukti saksi 2 (dua) orang yaitu Sdr. Rafmh Agus dan Sdr. Dwi Noviansyah yang kesemuanya telah menerangkan dibawah sumpah, sedang Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-10 dan Tergugat juga mengajukan bukti saksi 2 (dua) orang yaitu Sdri. Lily Homsyah dan Sdr. Djoko Sugiantoro yang kesemuanya telah memberikan keterangan di bawah sumpah ;
11. Halaman 27 paragraf 2 yang berbunyi :
- “Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan”  
Apakah status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ataukah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;
12. Halaman 27 paragraf 3 yang berbunyi :
- Menimbang, bahwa untuk menjawab apakah status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu (PKWTT) maka Majelis Hakim akan memeriksa berdasarkan ketentuan undang-undang yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak di muka persidangan ;
13. Halaman 27 paragraf 4 yang berbunyi :
- “Menimbang, bahwa terbukti atas perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Tergugat telah diupayakan bipartite (bukti P-8 sampai dengan P-13) akan tetapi tidak tercapai kesepakatan sehingga dilakukan upaya mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bekasi (bukti P-14, P-15, P-17 dan P-19) serta Mediator telah mengeluarkan Anjuran Nomor : 565/1525 /HI-Syaker /VI 1/ 2012 tertanggal 24 Juli 2012; (terbukti P-18) akan tetapi Tergugat menolak Anjuran tersebut (bukti T-8, T-9) maka

Hal. 18 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Perselisihan mengenai pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah sesuai dengan Pasal 152 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberi pengertian "Permohonan Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja hanya dapat diberikan oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan";

14. Halaman 27 paragraf 5 yang berbunyi :

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat P-1 sampai dengan P-6 yaitu berupa surat perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat dan bukti surat P-7 berupa foto copy slip gaji Penggugat dapat diketahui dan merupakan fakta hukum bahwa Penggugat adalah benar karyawan Tergugat (PT. Orientasi Ceramic Indonesia) dan telah bekerja sejak 3 April 2006 dengan upah terakhir sebesar Rp1.715.000,00 (satu juta tujuh ratus lima belas ribu rupiah) dengan jabatan sebagai operator ;

Majelis Hakim yang kami muliakan :

15. Bahwa Pemohon Kasasi sangat berkeberatan dengan pertimbangan hukum di atas, dikarenakan Termohon Kasasi/Penggugat telah menerima uang pisah pada bulan Agustus 2012 yang besar nilainya  $125\% \times \text{Rp}1.376.470,00 = \text{Rp}1.720.588,00$  (satu juta tujuh ratus dua puluh ribu lima ratus delapan puluh delapan rupiah) ;

16. Halaman 27 paragraf 6 yang berbunyi :

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja ;

Majelis Hakim yang kami muliakan :

17. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat berpendapat secara fakta hukum Termohon Kasasi/Penggugat bekerja pada Pemohon Kasasi/Tergugat tidak pernah mensyaratkan masa percobaan, melainkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ;

18. Halaman 28 paragraf 1 yang berbunyi :

Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum ;

19. Halaman 28 paragraf 2 yang berbunyi :

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat P-1, dan P-2, ditemukan fakta hukum bahwa surat perjanjian kerja yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat untuk pertama kali mencantumkan adanya masa percobaan selama 1 (satu) tahun (bukti P-1), hal ini dikuatkan oleh keterangan saksi

Hal. 19 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Lily Homsyiah yang mengatakan "saksi pertama kali menandatangani perjanjian kerja tahun 2006 dengan masa percobaan" kemudian Tergugat melakukan perpanjangan masa percobaan lagi terhadap Penggugat (bukti P-2), padahal sesuai ketentuan dalam Pasal 58 Ayat (1) untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak mensyaratkan adanya masa percobaan, dengan demikian. Majelis Hakim berpendapat bahwa perjanjian kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat telah melanggar ketentuan dalam Pasal 58 Ayat (1) dan Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan PT. Oriental Ceramic Indonesia BAB II Pasal 4 Ayat (3) yang memberi pengertian bahwa "Karyawan yang dinyatakan lulus masa percobaan diangkat sebagai karyawan tetap" dalam hal ini Penggugat dalam melakukan perjanjian kerja yang ke 3 (tiga) dinyatakan "telah melewati masa kontrak selama 24 bulan dengan baik" (vide bukti P-3), dengan demikian seharusnya tidak ada alasan bagi Tergugat untuk mempekerjakan Penggugat sebagai karyawan tetap (PKWTT) sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Perusahaan PT. Oriental Ceramic Indonesia BAB II Pasal 4 Ayat (3) dan Pasal 58 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Majelis Hakim yang kami muliakan :

20. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat berpendapat sesuai dengan keterangan saksi Lily Homsyiah yang dibawah sumpah menerangkan bahwa Termohon Kasasi/Penggugat bekerja ditempat Pemohon Kasasi/Tergugat tidaklah benar adanya masa percobaan selama 24 (dua puluh empat) bulan, melainkan perjanjian kerja dilakukan Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ;
21. Pemohon Kasasi keberatan atas pertimbangan putusan pada hal.28 paragraf 3 yang berbunyi :
  - (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
    - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
    - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
    - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau

Hal. 20 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan ;
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap ;
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui ;
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun ;
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis pada pekerja/buruh yang bersangkutan ;
- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun ;
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), Ayat (2), Ayat (3), Ayat (4), Ayat (5) dan Ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu ;

Halaman 29 paragraf 2 yang berbunyi :

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-3, P-4 = T-2, P-5 = T-3 dan P6 Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan sebagai berikut :

- Bahwa, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu yang ke-3 (tiga) (bukti P-3) menuju perjanjian kerja waktu tertentu berikutnya yaitu perjanjian kerja yang ke-4 (empat) (bukti P-4 = T-2) dilakukan tanpa adanya masa tenggang waktu lebih dari 30 hari dari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama dan pembaharuan seharusnya hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) kali oleh Tergugat (vide bukti P-3, P-4 = T-2, P-5 = T-3) dan lamanya 3 (tiga) tahun (bukti P-4 = T-2, P-5 = T-3 dan P-6) dengan demikian perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan antara Penggugat dan Tergugat telah bertentangan dengan Pasal 59 Ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Hal. 21 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa oleh karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat diadakan/dibuat untuk pekerjaan tertentu sedangkan ternyata tugas dan pekerjaan yang dilakukan Penggugat merupakan pekerjaan inti bisnis (*core business*) dan bukan merupakan pekerjaan yang bersifat sebagai penunjang maka menurut Majelis Hakim Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh Penggugat dan Tergugat adalah merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ;
- Bahwa berdasarkan Pasal 59 Ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), Ayat (2), Ayat (4), Ayat (5) dan Ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ;
- Bahwa oleh karena terjadi pelanggaran dan tidak memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan khususnya Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat berubah demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau lazimnya disebut sebagai pekerja tetap ;

Halaman 30 paragraf 1 yang berbunyi :

Menimbang, bahwa berdasarkan segenap pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa terbukti status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap ;

Halaman 30 paragraf 2 yang berbunyi :

Menimbang, bahwa oleh karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat terbukti melanggar Peraturan Perusahaan PT. Oriental Ceramic Indonesia BAB II Pasal 4 Ayat (3) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Pasal 58 Ayat (1) dan Ayat (2) Jo Pasal 59 Ayat (1), (2), (4), (5) dan (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat berubah demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;

Halaman 30 paragraf 3 yang berbunyi :

Menimbang, bahwa dengan demikian dalil Tergugat yang menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus berdasarkan habis kontrak adalah tidak terbukti ;

Majelis Hakim yang kami muliakan :

Hal. 22 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

22. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat berpendapat bahwa dalil pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Bandung keliru dalam menerapkan hukum, bahwa Termohon Kasasi/Penggugat telah habis masa kontraknya atau habis Perjanjian Waktu Kerja Tertentu sehingga hubungan industrial antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat telah sah menurut hukum ;

23. Halaman 30 paragraf 4 yang berbunyi :

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan “Apakah tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat adalah sah menurut hukum?” ;

- Bahwa ternyata upaya untuk mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sesuai yang diamanatkan dalam Pasal 151 Ayat (1) tidak secara sungguh-sungguh dilakukan Tergugat sebagai pengusaha dengan itikad baik, terbukti dari (bukti T-10) berupa absensi Penggugat bahwa Penggugat masih menunaikan kewajibannya meskipun kadang-kadang suka terlambat namun keterlambatan tersebut masih dalam ukuran yang wajar, hal ini dikuatkan oleh keterangan saksi Lily Homsyiah dan saksi Djoko Sugiantoro yang mengatakan bahwa “keterlambatan Penggugat masih wajar”, apalagi selama menunaikan kewajibannya Penggugat belum pernah diberikan surat peringatan (SP), hal ini menunjukkan bahwa Penggugat belum pernah melakukan pelanggaran sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan dan seolah-olah kesalahan Penggugat bisa ditolerir oleh Tergugat ;

Majelis Hakim yang kami muliakan :

24. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat berpendapat Termohon Kasasi/Penggugat selama bekerja pada Pemohon Kasasi/Tergugat memang sering terlambat dan Pemohon Kasasi tidak pernah memberikan Surat Peringatan kepada Termohon Kasasi melainkan dipanggil untuk dibina secara lisan agar Termohon Kasasi tidak terlambat kembali ke depannya, perlu diketahui Termohon Kasasi/Penggugat dalam bekerja tidak pernah komunikasi tentang report pekerjaan kepada atasannya maupun sesama rekan pekerja di dalam departementnya, sehingga hubungan kerja antara Termohon Kasasi/Penggugat dengan rekan kerjanya sering tidak harmonis;

25. Halaman 31 paragraf 1 stref 3 yang berbunyi :

Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat tidak melalui prosedur sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan BAB IX Pasal 29 tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan hal-hal yang

Hal. 23 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengakibatkan putusnya hubungan kerja (bukti T-1) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku; menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang telah diuraikan di atas Majelis Hakim berpendapat bahwa alasan PHK yang dilakukan oleh Tergugat tersebut di atas adalah tidak melalui mekanisme dan prosedur yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku oleh karenanya dapat dikategorikan PHK sepihak sewenang-wenang atau lebih dikenal dengan

*Unfair Dismissal/Unjustified dismissal* ;

Majelis Hakim yang kami muliakan :

26. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat berpendapat putusnya Hubungan Kerja antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat sah menurut hukum, dikarenakan Termohon Kasasi/Penggugat telah menerima uang pisah pada bulan Agustus 2012 sebesar  $125\% \times \text{Rp}1.376.470,00 = \text{Rp}1.720.588,00$  (satu juta tujuh ratus dua puluh ribu lima ratus delapan puluh delapan rupiah) ;

27. Halaman 32 paragraf 3 yang berbunyi :

Menimbang, bahwa oleh karena tindakan Tergugat yang mempekerjakan Penggugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dinyatakan batal demi hukum maka akibat hukum yang ditimbulkan dari perbuatan tersebut dianggap tidak pernah ada dan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat tidak terputus, sehingga dengan tidak terputusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat maka hak dan kewajiban para pihak harus tetap dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;

Majelis Hakim yang kami muliakan :

28. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat secara fakta hukum Termohon Kasasi/Penggugat telah menerima uang pisah pada bulan Agustus 2012 sebesar  $125\% \times \text{Rp}1.376.470,00 = \text{Rp}1.720.588,00$  (satu juta tujuh ratus dua puluh ribu lima ratus delapan puluh delapan rupiah), sehingga terhitung sejak bulan Agustus 2013 Termohon Kasasi/Penggugat sudah putus hubungan industrialnya dengan Pemohon Kasasi dan sah menurut hukum ;

29. Halaman 32 paragraf 4 yang berbunyi :

Menimbang, bahwa dari semua pertimbangan-pertimbangan dan uraian di atas maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa tindakan Tergugat yang telah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat harus dinyatakan tidak sah dan bertentangan dengan hukum, sehingga terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak sah yang bertentangan dengan hukum yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat mempunyai

Hal. 24 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

konsekuensi yuridis yaitu Penggugat harus dipekerjakan kembali di posisi semula sebagai karyawan tetap ;

Majelis Hakim yang kami muliakan :

30. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat berpendapat Pemutusan Hubungan Kerja Termohon Kasasi/Penggugat sah menurut hukum dan tidak bertentangan dengan hukum dikarenakan Termohon Kasasi telah menerima uang terima kasih dari Pemohon Kasasi/Tergugat pada bulan Agustus 2012 sebesar  $125\% \times \text{Rp}1.376.470,00 = \text{Rp}1.720.588,00$  (satu juta tujuh ratus dua puluh ribu lima ratus delapan puluh delapan rupiah) ;

31. Halaman 32 paragraf 5 yang berbunyi :

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa adalah adil dan patut apabila Tergugat dihukum untuk mempekerjakan kembali Penggugat diposisi semula sebagai karyawan tetap dengan tanpa mengurangi hak-haknya yang seharusnya diterima oleh Penggugat setiap bulannya ;

Halaman 32 paragraf 6 yang berbunyi :

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas dan agar putusan tidak sia-sia (*illusoir*), cukup beralasan dan tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku apabila Majelis menetapkan bahwa dalam waktu 10 hari sejak putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*) memanggil Penggugat untuk bekerja kembali sebagai pekerja tetap dengan 2 (dua) kali panggilan secara patut dan tertulis; menimbang, bahwa berdasarkan Surat Keputusan Management PT. Oriental Ceramic Indonesia Nomor : 019/OC1/HRD A<sup>4</sup>ITI/2012 (vide bukti P-16 = T-4), yang memuat klausula "selama proses PHK sebelum memperoleh kekuatan hukum tetap, akan dilakukan skorsing terhitung sejak tanggal 29 Agustus 2012" dan berdasarkan amanat Pasal 155 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa "selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya" maka dengan demikian Majelis Hakim menetapkan karena tidak masuk bekerjanya Penggugat karena adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat (vide bukti P-16 = T-4) maka Tergugat diwajibkan untuk membayar upah/gaji beserta hak-hak Penggugat yang belum dibayarkan oleh Tergugat (bukti T-5) sejak diputus hubungan kerjanya yaitu sejak 7 Agustus 2012 sampai dengan putusan ini dibacakan 9 Oktober 2013 sebesar 15 (lima belas) bulan upah dengan perincian sebagai berikut :

Hal. 25 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Upah dari bulan Agustus 2012 s/d Oktober 2013

= 15 x Rp1.715.000,00 Rp25.725.000,00

2. Sisa cuti 10 hari = 10/30 x Rp1.715.000,00 = Rp 571.666,00

3. THR tahun 2013 Rp 1.715.000,00

Total Rp28.011.666,00

(dua puluh delapan juta sebelas ribu enam ratus enam puluh enam rupiah) ;

Majelis Hakim yang kami muliakan :

32. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat berpendapat bahwa pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Bandung keliru dalam memasukkan pertimbangan hukum terkait dengan upah dari bulan Agustus 2012 sampai dengan Oktober 2013 sebesar Rp28.011.666,00 (dua puluh delapan juta sebelas ribu enam ratus enam puluh enam rupiah), dikarenakan Termohon Kasasi telah menerima uang terima kasih pada bulan Agustus 2012 sebesar 125% x Rp1.376.470,00 = Rp1.720.588,00 (satu juta tujuh ratus dua puluh ribu lima ratus delapan puluh delapan rupiah) ;

33. Halaman 22 paragraf 2 yang berbunyi :

Menimbang, bahwa berdasarkan semua pertimbangan dan bukti-bukti yang telah diuraikan di atas, kini Majelis Hakim akan mempertimbangkan tuntutan Penggugat sebagai berikut : Menimbang, bahwa terhadap tuntutan pokok dalam gugatan angka (3) yang menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah beralasan hukum oleh karenanya patut untuk dikabulkan; Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 2 (dua) yang menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dan Tergugat batal demi hukum adalah beralasan hukum oleh karenanya patut untuk dikabulkan; Menimbang, bahwa demikian pula terhadap petitum angka (4), (5), (6), (7) dan (9) adalah beralasan hukum dan sudah selayaknya untuk dikabulkan; Menimbang, bahwa terhadap petitum angka (8) yang menyatakan bahwa menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar upah selama skorsing dari bulan September 2012 sampai dengan Mei 2013 sebesar Rp1.715.000,00 x 9 bulan = Rp15.750.000,00 ; Majelis berpendapat bahwa oleh karena dalam pertimbangan sebelumnya telah dipertimbangkan lain yaitu Tergugat diwajibkan membayar sejumlah uang sebagai akibat adanya pemutusan hubungan kerja maka terhadap petitum angka (8) tersebut patutlah untuk dikabulkan sebagian ;

Hal. 26 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

34. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat berpendapat pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Bandung terjadi kekeliruan dalam menerapkan hukum dikarenakan Termohon Kasasi/Penggugat telah menerima uang terima kasih pada bulan Agustus 2012 sebesar  $125\% \times \text{Rp}1.376.470,00 = \text{Rp}1.720.588,00$  (satu juta tujuh ratus dua puluh ribu lima ratus delapan puluh delapan rupiah) ;

Menimbang, bahwa terlepas dari alasan-alasan kasasi, sebagaimana tertera dalam memori kasasi tanggal 1 November 2013 dan kontra memri kasasi tanggal 29 November 2013 dihubungkan dengan pertimbangan putusan *Judex Facti* dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung, ternyata *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut :

- Bahwa berdasarkan fakta-fakta persidangan ternyata bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sudah berlangsung sejak 2 April 2006 sampai dengan tanggal 30 Mei 2012, oleh karenanya demi hukum Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;
- Bahwa pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat, karena kondisi perusahaan Tergugat sedang tidak bagus sehubungan dengan job order yang menurun drastis, maka demi hukum adalah beralasan melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi dengan kewajiban Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut ;
- Bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, putusan *Judex Facti* tidak dapat dipertahankan dan harus dibatalkan dengan mengadili sendiri sebagaimana putusan yang diuraikan dibawah ini ;

Menimbang, bahwa dengan tidak mempertimbangkan alasan-alasan kasasi lainnya, Mahkamah Agung berpendapat terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT. Oriental Ceramic Indonesia ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PT. Oriental Ceramic Indonesia tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 73/G/2013/PHI/PN.Bdg, tanggal 9 Oktober 2013 serta Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Hal. 27 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam semua tingkat peradilan dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

## M E N G A D I L I :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PT. ORIENTAL CERAMIC INDONESIA tersebut ;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 73/G/2013/PHI/PN.Bdg, tanggal 9 Oktober 2013 ;

## MENGADILI SENDIRI :

Dalam Eksepsi :

- Menolak Eksepsi Tergugat ;

Dalam Provisi :

- Menolak Provisi Penggugat ;

Dalam Pokok Perkara :

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;

- Menyatakan Perjanjian Kerja Penggugat dengan Tergugat demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;

- Menyatakan putus hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat dengan alasan efisiensi ;

- Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat sejumlah Rp46.104.916,00 (empat puluh enam juta seratus empat ribu sembilan ratus enam belas rupiah) dengan rincian sebagai berikut :

1. Uang Pesangon :  $2 \times 7 \times \text{Rp}1.715.000,- = \text{Rp}24.010.000,00$  (dua puluh empat juta sepuluh ribu rupiah) ;
2. Uang Penghargaan Masa Kerja :  $3 \times \text{Rp}1.715.000,- = \text{Rp}5.145.000,00$  (lima juta seratus empat puluh lima ribu rupiah) ;
3. U.P.H 15% x (Rp24.100.000,- + Rp5.145.000,-) = Rp4.373.250,00 (empat juta tiga ratus tujuh puluh tiga ribu dua ratus lima puluh rupiah);

Hal. 28 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014

### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Sisa cuti = Rp 571.666,00  
(lima ratus tujuh puluh satu ribu enam ratus enam puluh enam rupiah);
5. THR 2013 = Rp 1.715.000,00  
(satu juta tujuh ratus lima belas ribu rupiah) ;
6. Uang Proses 6 x 1.715.000,- = Rp10.290.000,00  
(sepuluh juta dua ratus sembilan puluh ribu rupiah) ;

- Menolak gugatan Penggugat yang lain dan selebihnya ;
- Membebaskan ongkos perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Rabu**, tanggal **25 Mei 2014** oleh **H. DJAFNI DJAMAL, S.H., M.H.** Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **BERNARD, S.H., M.M.** dan **BUYUNG MARIZAL, S.H., M.H.** Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan dibantu oleh TJANDRA DEWAJANI, S.H. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

ttd./

BERNARD, S.H., M.M.

ttd./

BUYUNG MARIZAL, S.H., M.H.

K e t u a,

ttd./

H. DJAFNI DJAMAL, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

ttd./

TJANDRA DEWAJANI, S.H.

untuk salinan

MAHKAMAH AGUNG R.I

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

**Rahmi Mulyati, S.H., M.H.**

NIP. : 19591207 1985 12 2 002

Hal. 29 dari 29 hal.Put.Nomor 50 K/Pdt.Sus-PHI/2014

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)